

## **Zzp: Deliveroo versus nieuwe wet**

Op dit moment wordt bij de beoordeling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst veel waarde gehecht aan de gezichtspuntencatalogus die door de Hoge Raad is vastgesteld in het Deliveroo-arrest. De eerste stap is te beoordelen of aan de vier vereisten van een arbeidsovereenkomst is voldaan: het verrichten van arbeid, tegen betaling van loon, gedurende een bepaalde tijd, in dienst van de werkgever. Wanneer aan al deze voorwaarden wordt voldaan, is er in principe sprake van een arbeidsovereenkomst, ongeacht wat partijen onderling (schriftelijk) hebben afgesproken. Bij zzp'ers draait de discussie vaak om de vraag of er wordt gewerkt "**in dienst van**" de opdrachtgever.

### **Deliveroo**

De Hoge Raad hanteert in het Deliveroo-arrest een benadering waarbij alle relevante omstandigheden van het geval worden meegewogen. Bij de beoordeling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst is volgens de Hoge Raad van belang:

- De aard en de duur van de werkzaamheden;
- De wijze waarop de werkzaamheden en werktijden worden bepaald;
- De inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
- Of er een verplichting bestaat om het werk persoonlijk uit te voeren;
- De manier waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand zijn gekomen;
- De manier waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd;
- De hoogte van de beloning;
- De vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;
- Of degene die de werkzaamheden verricht zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen in het economische verkeer.

### **Het wetsvoorstel**

De overheid is momenteel ook bezig met wijziging van het wetsvoorstel waarin wordt vastgelegd wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst, met specifiek focus op de invulling van het begrip: in dienst van. Het wetsvoorstel is inmiddels ter internetconsultatie voorgelegd en is nu voor advies doorgestuurd naar de Raad van State. Het voorstel betreft het volgende:

Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt als volgt gewijzigd:

In artikel 610 worden onder vernummering van het tweede tot vijfde lid, na het eerste lid drie leden ingevoegd, luidende:

2. Van arbeid verrichten in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid is sprake indien:
  - a. de arbeid wordt verricht onder **werkinhoudelijke aansturing** door de werkgever, **of**;
  - b. de arbeid of de werknemer **organisatorisch zijn ingebed** in de organisatie van de werkgever, **en**;
  - c. de werknemer de arbeid **niet voor eigen rekening en risico verricht**.
3. Indien werkinhoudelijke aansturing of inbedding in de organisatie van de werkgever, bedoeld in lid 2, onderdelen a en b, aanwezig is en bovendien in

zwaarwegender mate aanwezig is dan het verrichten van de arbeid voor eigenrekening en risico, wordt de arbeid verricht in dienst van een werkgever.

4. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld over:
  - a. wanneer sprake is van werkinhoudelijke aansturing door de werkgever, organisatorische inbedding en het verrichten van arbeid voor eigen rekening en risico als bedoeld in lid 2, en;
  - b. de wijze waarop een arbeidsrelatie beoordeeld wordt ingeval in vergelijkbare mate sprake is van zowel werkinhoudelijke aansturing door de werkgever of inbedding in de organisatie, als van het voor eigen rekening en risico verrichten van arbeid.

Na artikel 610 wordt een artikel ingevoegd, luidende: **Artikel 610aa**

1. **Hij die ten behoeve van een ander tegen een beloning door die ander van ten hoogste € 32,24 per uur, arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.**
2. Het bedrag, genoemd in het eerste lid, wordt gewijzigd met ingang van de dag waarop het bedrag, genoemd in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien, met het percentage van deze wijziging.
3. Dit artikel is niet van toepassing indien de ander een natuurlijke persoon is die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.
4. Het gewijzigde bedrag en de dag waarop de wijziging, bedoeld in het tweede lid, ingaat, wordt door of namens Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid medegedeeld in de Staatscourant.

Vanaf 1 januari 2025 zal de Belastingdienst weer actief gaan handhaven op schijnzelfstandigheid. Ondanks dat de nieuwe wetgeving die meer duidelijkheid biedt over de kwalificatie van een werkende als werknemer of zzp'er op dat moment nog niet in werking zal zijn getreden. De Belastingdienst zal zich daarom bij de handhaving baseren op de criteria die de Hoge Raad heeft gegeven in de Deliveroo-uitspraak, zoals hierboven uiteengezet.

### **Tips**

Om te voorkomen dat de Belastingdienst boetes en naheffingen oplegt, geven wij enkele praktische tips:

- Inventariseer of er binnen uw onderneming gewerkt wordt met zzp'ers.
- Analyseer alle feiten en omstandigheden van elke zzp'er.
- Beoordeel elke zzp-relatie in het licht van de Deliveroo-criteria om te bepalen of er sprake is van zelfstandigheid of een dienstbetrekking.
- Ga in gesprek met zzp'ers waarbij (mogelijk) sprake is van een dienstbetrekking, om te bespreken hoe de samenwerking kan worden aangepast zodat deze voldoet aan de geldende regels.
- Beëindig de samenwerking indien aanpassing niet mogelijk is, conform de overeengekomen voorwaarden voor beëindiging van de overeenkomst.
- Ontwikkel een beoordelingskader op basis van de Deliveroo-criteria om te bepalen in welke situaties sprake is van zelfstandige en onder welke voorwaarden.
- Beoordeel toekomstige arbeidsrelaties kritisch met behulp van dit beoordelingskader.

Wat mogelijk kan helpen bij het beoordelen van de arbeidsrelatie, is het invullen van de vragen in de webmodule van de overheid. Na het invullen van de vragenlijst volgt een rapportage met daarin de resultaten van de betreffende opdracht. Uiteraard kunnen wij u ook ondersteunen met verdere advisering over arbeidsrelaties.